



FORMATO G05
PLAN DE MEJORAMIENTO ÚNICO

ENTIDAD: INSTITUTO TECNOLÓGICO PASCUAL BRAVO - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Nº	NOMBRE DE LA AUDITORIA	FECHA DE LA AUDITORIA (MM/AA)	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO Y/O DEFICIENCIA	TIPO DE HALLAZGO Y/O DEFICIENCIA	ACCIÓN DE MEJORAMIENTO/CORRECTIVA	DESCRIPCIÓN DE LA META	UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	PLAZO (SEMANAS)		RESPONSABLE		NIVEL DE CUMPLIMIENTO %	OBSERVACIONES
								FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	DEPENDENCIA	FUNCIONARIO		
1	Auditoría Regular	nov-11	El plan de desarrollo y el plan de acción no tienen el cálculo de los recursos con los cuales se van a ejecutar cada uno de los programas y/o proyectos, lo que impide que se evalúe el principio de eficiencia, es decir la adecuada utilización de dichos recursos; igualmente al analizar la información del Municipio de Medellín se observa que en el seguimiento al plan de acción hay coherencia en cuanto al presupuesto asignado para 5 proyectos pero en la ejecución hay una diferencia en total de \$ 51 millones.	Deficiencia Administrativa	Inclusión en los planes de acción la columna del presupuesto con el cual se van a ejecutar el plan de acción y en el informe de gestión agregar la columna de ejecución presupuestal del plan de acción, lo cual implica la modificación del formato GDE-FR-02 Plan de Acción V2. elaborar el POAI Anual de los proyectos, y realizar seguimiento a la ejecución de los proyectos acorde con los pagos con un corte trimestral. Incluir en los planes de acción el marco fiscal a mediano plazo.	Incluir en los planes de acción y el plan de desarrollo los recursos para su ejecución y seguimiento.	Número	10/01/2011	30/01/2011	Todas las Dependencias	Responsable del Proceso	100%	Para la ejecución del Plan de Desarrollo Estratégico 2011-2020 los planes de acción implementados por las dependencias incluyeron los recursos necesarios para su ejecución comenzando por la vigencia 2011. El informe de ejecución del rubro de inversión del último trimestre de 2011 contiene la ejecución presupuestal de los contratos de acuerdo con los pagos realizados por cada contrato a 31 de diciembre
2	Auditoría Regular	nov-11	No hay coherencia en las metas del Plan de Desarrollo vs Plan de Acción, ejem: Estrategia 1, programa 1.2, proyectos 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3 y 1.2.4, tienen en el plan de desarrollo 13 metas, en el plan de acción 6 (esto se presenta en varios proyectos).	Deficiencia administrativa									
3	Auditoría Regular	nov-11	La evaluación del plan estratégico o plan de desarrollo, contiene observaciones sobre lo que se ha realizado en cada vigencia mas no porcentaje de avance ni el acumulado a diciembre de 2010.	Deficiencia administrativa	con la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo 2011-2020, y el Plan de Desarrollo 2011-2014, se formularon los indicadores de dicho plan, así mismo se Elaboraron los formatos para la Evaluación del Plan Indicativo el cual incluye las metas para el Cuatrenio, las metas anuales, la ejecución anual de las mismas y el porcentaje acumulado hasta la vigencia en la cual se realiza la evaluación. Estas herramientas se aplicarán para el informe de gestión 2011.	Adopción formal y aplicación del Formato de Evaluación del Plan Indicativo con la ejecución de las metas y el porcentaje de cumplimiento de los indicadores por ejes estratégicos	Porcentaje	01/10/2011	30/12/2011	Todas las Dependencias	Responsable del Proceso	100%	A partir del año 2010 se vienen trabajando los indicadores con la formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional
4	Auditoría Regular	nov-11	En cuanto a los indicadores se observó que 17 dependencias los tienen formulados, pero estos no permiten analizar la confiabilidad de la información con la cual se obtuvieron, ya que solo enuncian el numerador, el denominador y el resultado y en la mayoría de los casos hace referencia a un proyecto y no a cantidades específicas. Con respecto a los indicadores de mejoramiento continuo no hay indicadores solo el formato, en evaluaciones independientes se enumeran las auditorias realizadas pero no se indica cuantas se tenían programadas. En conclusión, en la mayoría de los indicadores la meta es del 100% pero no se sabe a cuanto equivale ese porcentaje, es decir su formulación no es clara.	Deficiencia administrativa									
5	Auditoría Regular	nov-11	La Entidad no está dando cumplimiento a la Resolución del Ministerio de la Protección Social No. 3673 del 26 de septiembre de 2008 relacionada con la certificación del trabajo en altura, la cual tiene previsto como objetivo básico del Sistema General de Riesgos Profesionales, promoción de la salud ocupacional y prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	Deficiencia administrativa									
6	Auditoría Regular	nov-11	Una vez solicitada la información sobre los empleados certificados para trabajo en altura, se hace llegar a esta auditoría los documentos soporte de los funcionarios: Luis Eduardo Correa Cañas, John Fredy Rodríguez Álvarez y Edward Jaime Martínez Vargas, en los que se observa. Certificado médico laboral de que los tres son aptos para ejercer la labor, así como los exámenes médicos ocupacionales efectuados, Copias del registro de los tres empleados al Sistema Sofia Plus del Sena, sin embargo no anexan la certificación, por lo tanto se concluye la institución continúa incumpliendo la norma del Ministerio de la Protección Social en cuanto a tener los empleados certificados para ejercer trabajos en altura, corriendo el riesgo de tener un accidente de trabajo con las consecuencias morales, psicológicas y financieras que estos pueden traer para cualquier entidad, lo que se constituye en un hallazgo de tipo disciplinario.	Deficiencia administrativa	Contratar con terceros el trabajo en altura	contratar con terceros las labores relacionados con trabajo en altura	Porcentaje	01/01/2011	30/12/2011	Comité de contratación	Comité de contratación	100%	La entidad viene contratando, durante el año 2011, el trabajo en alturas a través de procesos de licitación
7	Auditoría Regular	nov-11	La entidad no cuenta con un Programa de Salud Ocupacional, el cual es fundamental para la realización de actividades en pro de la prevención y mitigación de riesgos y de enfermedades así como es vital en la promoción de la salud; equipo auditor verificó que se efectúan reuniones de trabajo conjuntamente con la ARP SURA, al igual que el Comité Paritario muestra gestión, esto lo evidencian las diferentes actas que se convierten en el soporte de los avances logrados en el tema de la Salud Ocupacional, lo que hace falta es el documento donde se tenga la política de la salud ocupacional y su divulgación; lo que convierte esta falencia en un hallazgo administrativo.	Deficiencia administrativa	Ejecución, en debida forma, del programa de Salud Ocupacional (subprogramas: Plan de emergencias, Seguridad industrial, Higiene industrial, Panorama de factores de riesgo y Riesgo Psicosocial). Constitución del Comité de Emergencias	Iniciar la ejecución del programa de Salud Ocupacional, integrando los subprogramas de el plan de emergencias, Seguridad industrial, Higiene industrial, Panorama de factores de riesgo y Riesgo Psicosocial. Actualizar la matriz de vulnerabilidad y la matriz de riesgo. Constituir el Comité de Emergencias.	Número	01/07/2011	30/12/2011	Gestión de Talento Humano y COPASO	Jefe de Talento Humano y Presidente de COPASO	100%	En el segundo semestre de 2011 se inició la ejecución del programa de Salud Ocupacional que integra los subprogramas de el plan de emergencias, Seguridad industrial, Higiene industrial, Panorama de factores de riesgo y Riesgo Psicosocial, a este programa se le incluyó el que corresponde al proyecto especial de Metroplus. Se actualizó la matriz de vulnerabilidad y la matriz de riesgo, en el programa de capacitación Institucional se incluyó la temática de Salud Ocupacional, se inició el programa de pausas activas, con la resolución 655 del 28 de Septiembre de 2011 se constituyó el Comité de Emergencias entre otras actividades.



FORMATO G05 PLAN DE MEJORAMIENTO ÚNICO													
8	Auditoría Regular	nov-11	Se observa ausentismo de los empleados a las capacitaciones programadas por la entidad, en el curso dictado para el mejoramiento de la redacción, el ausentismo fue del 39%, de las personas convocadas 7 nunca asistieron y 7 solo fueron hasta 2 veces al curso; igual sucedió con la capacitación sobre MECI, efectuada con la ESAP, Escuela Superior de la Administración Pública, entre los meses de marzo y abril del año 2010, en la que se observó ausentismo alto, en lo relacionado con el Diplomado efectuado con la Universidad de Antioquia el cumplimiento de los objetivos fue mejor, ya que se firmó un compromiso en el que se les obligaba a pagar sino cumplían con el 80% de la asistencia, el equipo auditor solicitó el soporte relacionado con las personas certificadas, el cual a la fecha no se ha recibido, lo que se convierte en una deficiencia administrativa.	Deficiencia Administrativa	Implementación de nuevas estrategias de difusión masiva dirigida a todos los empleados para la participación activa en las capacitaciones.	Implementar nuevas estrategias de difusión masiva dirigida a todos los empleados para la participación activa en las capacitaciones.	número	01/08/2011	30/12/2011	Gestión de Talento Humano	Jefe de Talento humano	100%	La entidad implementó una campaña de difusión masiva a todos los empleados por correo electrónico y un prototipo de carta solicitando al invitado a la capacitación un informe que ha de llevar a cabo en su dependencia para la aplicación de los conocimientos adquiridos.
9	Auditoría Regular	nov-11	Se observaron falencias con relación al cumplimiento de lo exigido por la Ley para la minimización de los riesgos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91, numeral 2º del Decreto 1295 de 1994 donde se establece multas hasta de 500 SMMLV para el empleador que incumpla toda la normatividad existente sobre Riesgos Profesionales, además de la posibilidad de suspensión de actividades y hasta el cierre definitivo de acuerdo a la omisión; lo que pone en alto riesgo a la institución, este incumplimiento acarrearía sanciones de tipo disciplinario para la persona responsable de dicha implementación; por lo tanto el equipo auditor establece que esta situación se convierte en un alto riesgo para la entidad y se califica como una deficiencia fiscal y pueden acarrear sanciones de orden disciplinario por no cumplir lo establecido por entidades del orden superior, en este caso el Ministerio de la Protección Social.	Deficiencia Administrativa	contratar con terceros el trabajo en altura	contratar con terceros las labores relacionados con trabajo en altura	Número	01/01/2011	30/12/2011	Comité de contratación	Comité de contratación	100%	La entidad viene contratando, desde el año 2011, el trabajo en altura a través de procesos de licitación
10	Auditoría Regular	nov-11	En relación con la medición del clima organizacional, la institución llevó a cabo la respectiva evaluación en el mes de diciembre del año 2009, y al mes de octubre del año 2010, aun no se tenía establecido un plan de trabajo que permitiera intervenir los resultados arrojados en dicha evaluación, existen actividades que pueden apuntar al cumplimiento del objetivo de mantener un clima organizacional, pero se hace necesario que todas las actividades estén articuladas en un plan de intervención o de mejoramiento que facilite el avance y la evaluación de lo que se hace; no se cumple con la identificación de una cultura organizacional en la medición de procesos para la consolidación del fortalecimiento de trabajo en equipo, de desarrollo de competencias, entre otros que son el objetivo del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Decreto Reglamentario 1227 de 2005, por lo tanto se constituye en una deficiencia administrativa	Deficiencia Administrativa	Realización de encuesta para medir el clima organizacional e identificar los factores de riesgo psicosociales que afectan el mismo.	Realizar encuesta de medición del clima organizacional	Número	01/11/2011	30/11/2011	Gestión de Talento Humano	Jefe de Talento Humano	100%	En el mes de noviembre de 2011 se realizó, con la batería de los test suministrados por la ARP Sura, la encuesta que busca darle cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, con el fin de medir el clima organizacional para identificar los factores de riesgos psicosociales que afectan el mismo, la ARP SURA, entregará el informe consolidado, teniendo en cuenta que los test realizados son de carácter Psicosocial, por lo tanto hacen parte de la historia clínica de los funcionarios, con reserva y con confidencialidad.
11	Auditoría Regular	nov-11	El Tecnológico Pascual Bravo no cuenta con Brigadas de Emergencias que soporte la actuación de las personas frente a un hecho catastrófico, dada la vulnerabilidad de orden público y de incendio a la que está expuesto, la brigada debe estar conformada por personal comprometido, debidamente sensibilizado y capacitado para actuar frente a algún siniestro y liderado por la alta dirección, ya que son los únicos que pueden dar la orden de evacuación, se pudo evidenciar que aún no tienen establecido el plan de emergencias, situación que pone en riesgo a la entidad ante un hecho catastrófico, entendiendo que la prioridad con los planes de emergencia es salvaguardar la vida de las personas. Sin embargo, la oportuna y adecuada ejecución de las medidas de prevención así como un eficiente control de la situación de riesgo, permitirá proteger los bienes, edificaciones y valores de la institución, por lo tanto se considera que esta es una deficiencia fiscal.	Deficiencia Administrativa	Constitución de una brigada de emergencia	Constituir Brigada de Emergencia	Número	01/08/2011	30/12/2011	Gestión de Talento Humano	Jefe de Talento Humano	100%	A la fecha existe en la Institución una brigada de emergencia la cual ha sido capacitada con una intensidad de 28 horas, para atender eventos de primeros auxilios y conatos de incendios.
		nov-11	Los contratos de menor cuantía N° 01-02-04-07-60-109 y 197 carecen de documentos tales como: Estudios previos, delegación de interventoría, copia del documento de idoneidad, pólizas y recibo a satisfacción. Incumpliendo lo estipulado en el capítulo II del Manual de Contratación que hace referencia a los estudios previos y demás documentos que debe aportar el Contratista. Igualmente los contratos 001, 002, 003 y 005, de prestación de servicios no tiene acta de liquidación, ni informes del supervisor.	Deficiencia Administrativa	Implementación de formato de lista de chequeo de la documentación que debe aportar cada contratista, conforme a lo que establezca las normas contractuales para las diferentes modalidades contractuales, que permitan tener control documental de cada proceso.	Implementar formato de lista de chequeo de documentación para celebración de contratos.	Número	01/01/2012	30/03/2012	Secretaría general	Secretaría general		
12	Auditoría Regular		Es decir, en la mayoría de los contratos no hay informes de interventoría. En algunos el informe de actividades lo realiza el contratista pero no existe la certificación por parte del interventor, sobre el cumplimiento de dichas actividades, así como de las especificaciones técnicas y la calidad de los productos y/o servicios contratados.		Reajustar el Manual de Interventoría, implementándose controles mas estrictos para las actividades de supervisión, control y coordinación que deben hacerse	Implementación de un Manual de Interventoría	Número	01/01/2012	30/03/2012	Secretaría general	Secretario General		
13	Auditoría Regular	nov-11	La interventoría presentó deficiencias en la supervisión, coordinación y control, a los diferentes aspectos que intervinieron en el desarrollo de los contratos; lo que genera incertidumbre frente al cumplimiento a cabalidad del objeto de la interventoría los cuales están adscritos en el Manual de contratación título VI "control de la ejecución contractual o supervisión de los contratos". Dadas estas condiciones, se identifica la existencia de una deficiencia administrativa para la cual debe formularse las correspondientes acciones correctivas en el Plan de Mejoramiento.	Deficiencia Administrativa	Reajustar el Manual de Interventoría, implementándose controles mas estrictos para las actividades de supervisión, control y coordinación que deben hacerse	Implementación de un Manual de Interventoría	Número	01/01/2012	30/03/2012	Secretaría general	Secretario General		



**FORMATO G05
PLAN DE MEJORAMIENTO ÚNICO**

14	Auditoría Regular	nov-11	En la información física de la dependencia de Talento Humano, se observó que no se dá cumplimiento al procedimiento de foliar la documentación que se anexa alas carpetas de los diferentes procesos, ello para minimizar el riesgo de perdida de algún documento original, toda carpeta debe estar marcada para un mejor control de los documentos, lo anterior se convierte en una deficiencia administrativa	Deficiencia Administrativa	Revisión y foliación de la documentación de la contratación acorde con la normatividad de archivo	Todos los procesos de contratación debidamente archivados y foliados.	porcentaje	01/12/2011	28/02/2012	Gestión de Talento Humano	Jefe de Talento Humano		
15	Auditoría Regular	nov-11	Falta consolidación, organización y adecuado manejo en el archivo de gestión contractual, toda vez que no todos los documentos se encuentran archivados en las carpetas respectivas, así como los informes de interventoría y los productos entregados por los contratistas, lo que se puede constituir en un incumplimiento de la Ley 594 de 2000, por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivo, en la cual se estableció como uno de los principios generales que los "...documentos institucionalizan las decisiones administrativas y los archivos constituyen una herramienta indispensable para la gestión administrativa, económica, política y cultura del Estado y la administración de justicia, son testimonio de los hechos y de las obras; documentan las personas, los derechos y las instituciones. Como centros de información institucional contribuyen a la eficacia, eficiencia y secuencia de las entidades y agencias del Estado en el servicio del ciudadano; ..." así mismo, es importante resaltar que los servidores públicos so responsables de la organización, conservación, uso y manejo de los documentos.	Deficiencia Administrativa	Revisión y foliación de la documentación de la contratación acorde con la normatividad de archivo	Todos los procesos de contratación debidamente archivados y foliados.	Número	01/12/2011	28/02/2012	Secretaría general	Secretario General		
16	Auditoría Regular	nov-11	en el contrato 007 de 2010 el pago de los aportes se hace a través de una Unión Temporal, de acuerdo al documento de Enlace Operativo, estos aportes no se hacen de manera directa por el contratista sino que el aportante es Unión Temporal de Occidente, empresa de la cual Carlos Mario Molina Uribe lo manifiesta en el formato de la Función Pública donde se describe como socio fundador, el contrato no se celebró con dicha Unión Temporal sino que es con la personal natural; por ello el equipo auditor considera que esta es una deficiencia administrativa	Deficiencia Administrativa	Revisión y actualización del procedimiento establecido para la contratación por medio de la modalidad de prestación de servicios.	Actualizar el procedimiento establecido para la contratación por medio de la modalidad de prestación de servicios.	Número	16/08/2011	16/09/2011	Gestión de Talento Humano	Jefe de Talento Humano	100%	El primero de agosto de 2011, se formalizaron mejoras y ajustes al proceso de contratación de Prestación de servicios con el propósito de "aumentar la eficacia, eficiencia al procedimiento, evitando riesgos en la contratación y favoreciendo el cumplimiento de las normas aplicables, además ajustar las competencias y responsabilidades funcionales a cargo de personas con los perfiles y las competencias requeridas para realizar estas actividades". Este procedimiento se trasladó de Gestión Talento Humano para Secretaría General y la responsabilidad se radicó en manos de una abogada conocedora de la materia.
17	Auditoría Regular	nov-11	Con respeto a los riesgos profesionales que se tienen por parte del contratista y dada la labor que se ejerce, no obstante lo menciona la Cláusula novena del contrato 007 de 2010, con respecto a la no obligatoriedad que hace mención la reglamentación parcial del literal b) del artículo 13 del Decreto Ley 1295, el equipo auditor considera que el contratista debe estar afiliado a la ARP, porque su acompañamiento técnico e intelectual en las contrataciones de obra, le obligan a hacer visitas y con ello se corre el riesgo que trae implícito el desplazamiento al lugar donde se ejerce la obra en construcción; convirtiéndose en un riesgo alto para la institución ante reclamos por una enfermedad profesional o incluso demandas por muerte; llama la atención que el contratista firma la manifestación voluntaria de no afiliarse al Sistema de Riesgos Profesionales, sin embargo la Unión Temporal hace aporte a la ARP Positiva Compañía de Seguros, sin tener en cuenta la clase de riesgo que corre el afiliado que le puede generar un detrimento patrimonial o una sanción de tipo disciplinario para el responsable en la firma del contrato.	Deficiencia Administrativa	Implementación de un formato de afiliación voluntaria a la ARP por parte de los contratistas.	Implementar formato de afiliación voluntaria a la ARP por parte de los contratistas.	Número	01/08/2011	30/12/2011	Gestión de Talento Humano	Jefe de Talento Humano	100%	Se implementó un formato de afiliación voluntaria a la ARP por parte de los contratistas.
18	Auditoría Regular	nov-11	En el contrato 036 de 2010 celebrado con el señor Carlos Mario Molina Uribe, el acta de liquidación no está impresa en papelería de la entidad, es presentada en un hoja en blanco, con dos firmas que no presentan nombre ni cédula alguna, lo que crea incertidumbre y poca confiabilidad y se convierte en una deficiencia fiscal. En el mismo contrato los certificados de avance del contrato emitidos por la oficina asesora de planeación son congruentes, a noviembre muestra un avance del 32%, el 17 de diciembre del 8%, luego en la misma fecha del 17 de diciembre dice que se cumplió el otro si en un 20%, en Enero un 50%, luego en febrero en un 30% y en marzo elaboran una acta de liquidación sin dar cumplimiento a lo mínimo que exige un acta de liquidación de un contrato, además de que quien actuó como ejecutora de control no firmó dicha act tampoco, lo que le convierte en una deficiencia administrativo	Deficiencia Administrativa	Implementación de un formato único de acta de liquidación.	Implementar un formato único de acta de liquidación.	Número	01/12/2011	30/12/2011	Gestión de Talento Humano	Jefe de Talento Humano	100%	Se implementó un formato único de "Acta de liquidación".



**FORMATO G05
PLAN DE MEJORAMIENTO ÚNICO**

19	Auditoría Regular	nov-11	El contrato 007 de 2010 la cláusula décima del contrato hace referencia al control en la ejecución del presente contrato, manifestando que este se efectuará por la jefe de planeación del instituto, por estar acorde con el objeto del contrato y que esta persona supervisará y controlará la debida ejecución del presente acto, al analizar la documentación, no se encontró delegación por parte de la institución de la interventoría del contrato, documento que debe existir para que la persona actúe como interventor de dicho contrato, por lo tanto es una deficiencia administrativa. No se cuenta con informes de interventoría, solo el certificado firmado por la doctora Sandra María Herrera Castaño, como jefe de la oficina de planeación, mas no como interventora, igualmente durante el mes y sin existir delegación alguna en el Rector, se encuentra el certificado firmado por él donde dice que el contratista cumplió con el objeto del contrato en un 22%, sin anexar ningún informe, esto se convierte en una deficiencia administrativa.	Deficiencia Administrativa	Reajustar el Manual de Interventoría, implementandose controles mas estrictos para las actividades de supervisión, control y coordinación que debn hacerse	Manual de interventoria	Número	01/01/2012	30/03/2012	Secretaria general	Secretario General	
Nombre del Responsable, Correo Electrónico y Teléfono:												

MAURICIO MORALES SALDARRIAGA
Rector

JUAN PABLO ARBOLEDA GAVIRIA
Director de Control Interno